附件2

2022年度教育综合改革和制度创新优秀案例

| 序号 | 案例名称 | 主要内容 |
| --- | --- | --- |
| （一）基础教育类 | | |
| 1 | 青岛市教育局：构建体教融合、教医互动体系全方位铺就青少年健康成长路径 | 以获批全国校园足球改革试验区和全国儿童青少年近视防控改革试验区为契机，强化部门协同联动，构建体教融合、教医互动立体化工作体系，系统建立人才培养、项目建设、课程优化、资源共享一体的体教融合路径和教育、防治一体的教医互动路径，破解体育健康工作和学生健康成长的难题，促进学生体质健康水平整体提升。 |
| 2 | 淄博市教育局：周村区“五级”评选构建教师梯队成长机制 | 制定《周村区教师发展性评价办法》，建立首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、教坛新秀“五级”系列评选激励机制，针对不同学段、不同类型教师，分类设计、稳步推进，为教师专业发展设计新的评价标准，增强教师评价的系统性、整体性、协同性，促进周村区教师队伍整体专业素养显著提升。 |
| 3 | 枣庄市教育局：滕州市关于组织开展县域内小学生综合素质监测的评价研究 | 创新性制定滕州市各学科核心素养监测评价指导意见，开发小学生学科核心素养监测工具，通过对滕州市小学生学科核心素养抽样监测，改变单一的纸笔测试，倒逼课程水平的规范实施，促使各小学按照“分类推进，强化整合，打造品牌”的原则，推进小学课程改革，提升课程实施水平，提高学生学科核心素养。 |
| 4 | 东营市教育局：聚焦黄河教育资源 释放东营研学动能 | 立足黄河入海口丰富的研学实践教育资源，紧密结合区域特色，通过部门联动、社会搭台、家校配合，不断优化顶层设计，强化基地建设、课程开发、队伍建设，探索数字+研学新格局，全面推动黄河主题研学实践教育。 |
| 5 | 潍坊市教育局：创新推进“双减”改革的潍坊路径 | 坚持系统性、整体性、协同性，深入创新教育教学、校外培训、教师队伍、家校社合作、教育评价改革等体制机制，聚焦减轻作业负担和校外培训负担两个“切口”，推动教育治理体系改革向纵深发展 |
| 6 | 泰安市教育局：实施“三项”制度改革 激发教师队伍活力 山东新泰落实“县管校聘”优化教师队伍改革 | 建立实施“三项”制度，构建新泰市待遇保障、年度聘任、分级竞聘激励机制，打破“职称终身制”，建立职称能上能下、待遇能高能低工作机制，把“县管校聘”变为推动教育改革发展的新引擎，有效激发了教师内生动力。 |
| 7 | 威海市教育局：荣成市聚焦立德树人根本任务，构建全环境育人新格局 | 荣成市创新实施德育协同育人机制，构建起学校教育为主体、家庭教育为基础、社会教育为延伸，网络教育为补充的“四位一体”的德育新模式，推动德育工作由单一发力向多元聚力转变。通过创新推动五育融合、扎实推进机制创新、深入开展主题行动、着力搭建线上平台等举措形成全环境育人新格局，有效提升德育工作的实效性。 |
| 8 | 日照市教育局：构建“三项机制”探索实施校外培训机构监管新模式 | 以信用监管为突破口，构建起以信用为基础、以承诺为引领、以多元共治为支撑的三项监管机制，积极推动校外培训机构监管向差异化、全链条、协同化转变，巩固“双减”成果，推进校外培训行业规范有序发展，营造日照健康良好的教育生态。 |
| 9 | 临沂市教育局：推进教育评价改革 提升群众教育满意度 | 以“办好人民满意的教育”为宗旨，贯彻落实立德树人根本任务，以教育综合评价改革为突破口，统筹政府履行教育职能评价、学校评价、教师评价和学生评价，深化家校沟通，力促群众满意度提升。 |
| 10 | 聊城市教育局：构建全市智慧教育服务一张网 推动聊城教育高质量均衡发展 | 从经费保障、组织保障、政策保障、安全保障等多个维度进行机制模式创新，深入推进落实全市智慧教育平台及数字校园建设与应用工作。依托国家、山东省智慧教育公共服务平台体系，完成全市统一基础平台、统一身份认证、统一数据交换、统一应用入口的“智慧教育公共服务一张网”建设，集约化实现全市中小学数字校园与网络学习空间全覆盖。 |
| 11 | 滨州市教育局：选优培强教师队伍 赋能助力乡村振兴——滨州市乡村教师队伍建设改革的探索与实践 | 立足滨州实际，实施名师引育工程，固强乡村教师队伍整体素养；试点师范生委托培养，培强乡村教师队伍后备力量；深化队伍建设改革，激发乡村教师队伍干劲活力。探索实践以深化教师队伍建设改革为突破口，助力教育高质量发展、赋能乡村振兴的改革之路。 |
| （二）高等教育类 | | |
| 1 | 山东理工大学：凝心聚力 乘势而上 深化教师评价改革进程 | 聚焦改革重点、强化工作协同。以人为本，人尽其才，分类设置教师岗位；激励为主，推优拔尖，打通青年人才成长通道；破除“五唯”，多元评价，科学精准设定评聘标准，构建起以师德师风第一标准、岗位聘用管理考核、教师专业成长发展、绩效考核分配激励为核心的教师评价改革体系。 |
| 2 | 山东农业大学：坚持“四引领四深化”，推动高校人才培养模式改革 | 以强农兴农为己任，坚持“四引领四深化”，即以质量为引领、深化人才分类培养，以内涵为引领、深化专业课程建设，以能力为引领、深化实践育人体系建设，以成效为引领、深化课堂教学改革，扎实推进高校人才培养模式改革。 |
| 3 | 青岛科技大学：发挥产学研办学优势 服务地方经济社会发展 | 一是围绕一流学科建设，提升学科引领力。探索“学科群+研究院+行业领军企业”学科集群发展建设机制。二是深入实施人才强校战略，打造人才高地。强化“3515”高水平人才队伍建设，建立校企人才引育联合体。成立卓越工程师学院，实施“3+1+2+N”卓越工程师本硕贯通培养。三是开展有组织科研，推进高水平科技自立自强。倡树“不找校长找市场”理念，实施“校地融合、校企链合、平台聚合、资源整合、服务集合”五大行动。 |
| 4 | 青岛理工大学：聚焦产教融合构建应用研究型人才培养新模式 | 按照“优势学科重点发展，相关学科突出特色发展，新兴学科依托优势学科交叉发展”的思路，赋能优势特色学科群数字化、信息化发展，瞄准行业领头雁企业需求，探索构建优势学科育人要素与龙头行业用人主体融合培养机制，围绕智能、绿色两大主题，做强“土木建筑”“机械制造”两大特色学科群，构建学科高峰。探索构建同类学科一体化协同发展模式。新兴学科培养创新能力强、跨界整合能力突出、多学科交叉融合应用研究型人才。 |
| 5 | 菏泽医学专科学校：强化课程思政建设，确保立德树人实效 | 创新“系统建设、协同增效、合作发展”的课程思政建设理念，联合省内外相关院校，通过打造专-思-政协同育人队伍、共建共享医学类课程思政资源库、实施分层分类分段的协同育人策略、构筑责-评-奖协同驱动的保障机制、做强点-线-面协同引领的示范体系，构建“五位一体”课程思政体系，将理想信念、公民道德、医学职业素养“三维一体”的价值引领有机融入各门课程。 |
| 6 | 山东第一医科大学：打造人才集聚高地，争创“双一流”大学 | 实施校（院）“135”工程，着力推进“人才强校”战略。以全球视野，实施学科靶向精准引聚；以创新机制，为杰出人才“充分赋权”；以国际水准，为青年才俊搭建广阔平台；以重点培养，充分激发现有高层次人才队伍潜能。聚焦引才、育才、用才、留才等关键环节，初步探索出一条具有自身特色的创新性人才队伍建设路径。 |
| 7 | 济南大学：主动发挥大学功能作用 书写服务黄河重大国家战略新篇章 | 立足大学职能和根本任务，积极贯彻新发展理念、拓展发展新空间。释放党的建设政治动能，引领学校高质量书写服务黄河战略新篇章；创新体制机制建设、调优学科专业布局，支撑学校全面服务黄河战略大局；设定人才引育、科技创新和社会服务新航标，推动学校主动融入黄河战略布局。 |
| 8 | 山东政法学院：创新人才激励机制 汇聚高质量发展源动力 | 确立自主评价、竞聘上岗、按岗聘用的职称改革思路，加强师德师风建设，统筹多元分类评价机制，创新晋升渠道，完善职称评聘过程，探索职称评聘改革途径。 |
| 9 | 泰山学院：构建多维度评价体系 释放岗位聘用效能 | 探索建立多元分类、科学有效的评价体系，全面构建并实施“一三四七”晋升评价体系，坚持以德为先，落实立德树人根本任务；注重多维评价，强调业绩、能力与实际贡献，克服“五唯”倾向；深化分型管理、破格评审、目标导向三项改革，实现岗位分类、晋升通道分类，引导教师根据自身特点和潜能合理定位；畅通教师发展渠道，树立特色鲜明的职业导向。 |
| 10 | 山东管理学院：教学型职称评审推动高质量教学体系建设 | 创新制度设计、基本程序，改革培养评价机制，探索出“培养先于评价”“党委监督评委”的教学型职称评审机制，完善教师评价，形成多元化职称评审体系，推动高质量教学体系稳步提升，营造风清气正的职称评审环境，充分发挥职称评审的激励作用。 |
| 11 | 滨州医学院：构筑“四共建五协同”人才培养新模式 赋能区域医药产业高质量发展 | 通过实施共建管理团队、共建师资队伍、共建科创平台、共建产教基地的“四共建”校企合作长效机制，建设“协同确定培养方案、协同开发课程资源、协同实施培养过程、协同推进创新创业、协同评估教学质量”的“五协同”产教融合培养体系，形成了“四共建五协同”应用型人才培养新模式。以“利益驱动、共建共享”打造价值共同体，以“全程参与、深度融入”构建教育新生态，促进了教育链、产业链、创新链全方位对接和全程化互动，赋能医药健康产业高质量发展。 |
| （三）职业教育类 | | |
| 1 | 山东畜牧兽医职业学院： 构建“校企融通 六维聚力”育人机制 开创现代学徒制人才培养新路径 | 校企合作在培育主体、课程体系、评价机制三个维度上融通聚力，在学生理想信念、专业技能、多岗位技能三个维度上综合提升，通过创新党建和思政育人体系，创新校企“双元育人”人才培养模式，构建“能力本位、素德并行”的课程体系，推进项目导向的教学模式，创新“1+N”师傅团队组建机制，实行校企共同教学质量评价机制等措施，破解企业人才需求和人才培养质量之间的矛盾，形成学校、企业、学生三方同频共振共同发展的良好局面。 |
| 2 | 山东海事职业学院：混合所有制二级学院“校企一体化”育人模式创新与实践 | 在校企双方产权明晰的合作基础上，成立混合所有制二级学院，对接产业、行业、企业新发展理念和新发展格局，从“课、训、产、创”四个维度，创新形成了“四维一体、螺旋进阶”的准职业人培养模式，构建了“岗课创能”项目化课程体系，建立了“德技双百制”过程性学生考核评价体系，开创了“混双师、双基地”校企一体化育人新路径，人才培养过程紧跟行业发展要求和企业岗位需求，实现理论与实践、课程与岗位、教学与生产、创业与就业的有机统一。 |
| 3 | 山东工业职业学院：“师德为先 科学立体”考核评价，有效促进师资队伍高质量发展 | 构建“七维度”立体化教师道德素质考核体系、教学业绩主导型职称评聘管理办法及教师专业发展分类化考核评价体系，建立健全“1+N”全面激励体制机制，激发教师教书育人、教学改革、科学研究、创新创业、社会服务等方面活力。 |
| 4 | 山东职业学院：全员书院制育人模式下的通识教育改革 | 以培养“懂技术、会生活、有品位”的高素质技术技能型人才为目标，通过制定书院特色通识教育培养方案、构建科学通识教育体系、优化资源配置、加强队伍建设、完善评价体系等，实现素质教育和专才教育相结合，打造专业教育在学院+通识教育在书院、显性教育+隐性教育、课堂理论+课下实践共同服务学生成长成才的新育人格局。 |
| 5 | 山东商务职业学院：“治理共同体”赋能治理现代化的商务职院实践 | 设计并推行“治理共同体”内部治理模式，以多主体相互独立自主、各具优势又彼此关联保障了人才培养的适配性、精准性。“治理共同体”以“人文性、开放性、公共性”为理念，以整合多方资源、保障人才培养质量为目标，打造融主体多元化、结构网络化、职能协作化、机制市场化于一体的内部治理模式。 |
| 6 | 临沂职业学院：职继融通创新农村基层骨干人才培养模式赋能沂蒙乡村振兴 | 立足于农村实际科学设计教学内容，灵活应用“四教八学”、“双评价”的教学方式和评价方式，调动学员学习积极性，解决了工学矛盾、精准考核评价等问题。育训结合，深化学制教育与专业培训相结合的产教融合发展改革，建立产教融合现代学徒制协同育人机制，精准培养符合行企职业特点的技术技能人才。以学生引领推动区域农业产业结构调整，助推传统产业转型升级，技能培训与创新创业教育融合发展，开办农村技能培训特色班，创新开展乡村高技能人才培训。 |
| 7 | 青岛港湾职业技术学院：“团队协同、项目引领、平台赋能” 打造“校港一体”创新创业教育共同体 | 实施“356”工程，通过校企联动打造核心双创团队，集团科创平台赋能助推双创项目落地，深化产教融合校企共建双创实践基地等措施，创载体搭平台，全面构建大学生创新创业生态链。 |
| 8 | 山东外贸职业学院：服务“一带一路”，打造跨境电商职教高地 | 依托在援外培训和专业建设方面的优势，内培外引，打造国内顶尖师资团队；以参训者需求为核心，以共同利益为导向，精心打磨培训课程；积极开展产教融合活动，实现与行业发展同频共振；搭建高水平管理与翻译团队，确保培训质量；以培训为契机积极搭建交流平台，促进经贸和教育合作。形成了一套可复制、可推广的职业教育“走出去”模式。 |
| 9 | 山东司法警官职业学院：“三段五维四面”动态多元增值评价模式 推动混合式教学改革落地生根 | 为实现价值塑造、知识传授和能力培养有机融合，从“教+学”两方面着手，建立线上线下“三段五维四面”动态多元增值评价模式。以学生全面发展为中心，分课前、课中、课后三个阶段，一体贯通“政治认同”“家国情怀”“法治意识”“道德修养”“文化修养”五大横向维度，构建“政治素养+知识技能+职业价值”的增值性评价标准，从学习过程与学习结果、理论掌握与实践操作、个体评价与团队评价、自己评价与他人评价四个方面动态综合评定学生思想道德、学业成就的发展变化情况，推动混合式教学改革落地生根，实现立德树人、德技并修根本任务。 |
| 10 | 山东工程职业技术大学：模块分向-平台共享-项目贯穿新一代信息技术专业群助推山东新旧动能转换产业发展 | 依据产业岗位群和具体岗位要求，对接专业群和群内各专业培养，组建“新一代信息技术专业群”。创设“五能力模块分向”的专业群顶层架构，明晰人才培养目标；搭建“课程三平台+实践四平台”的专业群“共享平台”；实施了“UBL+CDIO”混合式教学模式，项目贯穿人才培养全过程；开发了专业群评价指标体系，构建新一代信息技术专业群“模块分向、平台共享、项目贯穿”的专业群建设模式。 |
| 11 | 青岛职业技术学院：高职新商科产教融合路径突破与模式创新 | 与龙头企业京东集团共建智慧供应链产业学院，以校企双重主体育人为根本，以“学生”“学徒”双重身份为依托，以岗位成才为路径，积极探索深层次全商科校企共育人才培养新模式，着力促进行业企业深度参与商科职业教育人才培养全过程，打造“协同创新贯通培养平台赋能”的新商科人才培养新生态。 |
| 12 | 莱芜职业技术学院：深耕红色教育资源沃土 培植红色文化育人品牌 | 充分发挥课堂教学主渠道作用，多措并举传播红色声音；建立点、线、面结合，“室”“廊”“路”“园”“馆”有机衔接的红色思政教育阵地；走进红色圣地，引进红色名家，推广红色课堂；实施“党建+业务”深度融合发展策略，涵养红色源头。逐步走出课上课下结合、校内校外联动、点线面结合，教师和学生共建共享,交叉式、立体化、全覆盖的红色文化育人新路子，开辟红色文化助力思想政治教育的新途径。 |
| 13 | 济南职业学院：“四合四化”职称评聘 推动人事制度改革全面深化 | 合规设定制度边界，建立“四重”评聘体系；合理制定评聘标准，形成“双轨”晋级机制；合情厘定破格办法，开辟“绿色”直升路径；合力打破岗位壁垒，实现“教管”双向耦合，“四合四化”开展职称评聘工作，全面深化人事制度改革 |
| 14 | 山东传媒职业学院：以课程建设为抓手助力教育综合改革 | “一课五融”创新实施课程建设培优工程。以课程标准化建设为引领创新性开发跨校联企网络课程资源,制定数字资源建设标准，校企双方“一课五融”合作建设数字资源,在课程中融岗位、融大赛、融证书、融思政、融双创，开发视频、动画、仿真等多种形式数字教材,建设了43317条资源、3.08TB容量媒资库,满足学生多样化学习需求。 |
| 15 | 山东城市建设职业学院：守正创新 推进基层党的组织力建设 | 以政治建设为统领，增强基层党组织的驾驭力；坚持以文化人、以文育人，提升基层党组织的文化力；构筑“智慧党建”平台，创新基层党组织管理模式；重视思想政治教育，加强基层党组织思想引领力，推动基层党组织组织力建设，促进基层党组织发挥战斗堡垒作用。 |